

## **Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi**

**H.Tezcan Uysal<sup>a</sup>**

**Özet:** Stajyer çalışan, eğitim kurumunda öğrenim gören, mesleki beceri ve tecrübesini artırmak üzere bir işletme bünyesinde gelişimini devam ettiren personeldir. Bireysel gelişimi henüz devam etmekte olan bu çalışanlar için örgüt iklimi, mesleki bağlılık gelişimine yön verici bir faktördür. Bu çalışanın amacı, stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak, 317 çalışana yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, örgüt iklimi altındaki beş faktör mesleki bağlılık ile ilişkilendirilerek bir ana ve altı alt üzere toplam yedi hipotez oluşturulmuştur. Hipotezlere yönelik yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, örgüt ikliminin güven-saygı, liderin tutumu, tatmin olma, iletişim ve destek algısı boyutlarının her biri ile stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan Mann-Whitney U Testi sonucunda ise stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimlerinin mezun oldukları lise türüne göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine en fazla etkiyi "Tatmin Olma" boyutu yapmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Stajyer çalışan, Mesleki bağlılık, Örgüt iklimi, İklim boyutları, Örgütsel yapı

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12, M53

## **Effect of Organizational Climate to Professional Commitment Development of Intern Workers**

**Abstract:** Intern worker is a personal who receives education in an educational institution and maintains his/her development under an enterprise to improve his/her professional ability and experience. For these workers, whose professional developments proceed, organizational climate is a guiding factor for the development of professional commitment. The purpose of this study is exhibition of that what the effects of organizational climate on the development of intern workers' professional commitment is. Depending on this purpose, a study was performed about on 317 workers. In the study, seven hypotheses, one main and six subtype hypotheses, was created by identifying professional commitment with the five factor under the organizational climate. As a result of correlational and regressional analyses about the hypotheses, a significant relationship was obtained between the development of intern workers' professional commitment and each one of all the dimensions of organizational climate's trust-respect, the manner of leader, satisfaction, communication and the perspective of support. As a result of Mann-Whitney U Test, it was obtained that there is no relationship between the development of intern workers' professional commitment and their graduated high schools. According to findings, the development of intern workers' professional commitment is mostly affected by property of "Satisfaction".

**Keywords:** Intern worker, Professional commitment, Organizational climate, Dimensions of climate, Organizational structure

**JEL Classification:** M10, M12, M53

<sup>a</sup>Lecturer, Bülent Ecevit University, Zonguldak Vocational School, Department of Management and Organization, Zonguldak, Turkiye, h.tezcanuysal@hotmail.com

## 1. Giriş

Stajyer çalışan, eğitim kurumunda öğrenim gören, mesleki beceri ve tecrübesini artırmak üzere bir işletme bünyesinde gelişimini devam ettiren personeldir. Stajyer çalışanlar, teorik eğitimin yanında mesleklerine yönelik pratik eğitim de almaktadır. Pratik eğitim, staja konu olan alanda ve örgüte özgün iklim şartlarında gerçekleşmektedir.

Örgüt iklimi, çalışanların örgütsel davranışlarını etkileyebilecek bir faktördür. Bu davranışlar arasında bağlılık, hem örgüt hem de çalışan için en önemli etkendir. Örgütsel bağlılığın temelini mesleki bağlılık oluşturmaktadır. Çalışanların mensubu olduğu örgüte bağlılıklarını, örgütsel planlar açısından stratejik bir konudur. Mesleki bağlılığı bulunmayan bir bireyin, içerisinde çalıştığı örgüte bağlılığını beklenemez. İş tatminiyle de bağlantılı olan bu durumda, işgörenin sık sık iş değiştirmesi olasıdır. İş değişimleri bireylerin kendi gelişimlerini kısıtlamakla birlikte örgütlerin yapılanmasına da zarar vermektedir. Bundan dolayı, stajyer çalışanların optimal örgüt ikliminde pratik eğitimlerinin yapılması mesleki bağlılık gelişimleri açısından önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak 317 stajyer çalışmaya yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Stajyer çalışanların stajları bittikten sonra iş hayatının daimi üyeleri olacakları düşünüldüğünde, staj evresinde mesleki bağlılıklarının olabileceği en üst düzeye yükseltilmesi önemlidir. Örgütlerin bu önemi kavrayarak, stajyer çalışanlar için uygun örgüt iklimini oluşturması gerekmektedir.

## 2. Mesleki Bağlılık

İşletmelerin en önemli amaçlarından birisi, işgörenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır (Özler, Atalay ve Şahin, 2008, s.43). Bağlılık, yönetim ve özellikle örgütsel davranış yazısında çok yönlü ve karmaşık bir olgudur (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005, s.2). Ceylan ve Bayram (2006, s.106)'a göre bağlılık, işyerinde bireysel tutum ve davranışları oldukça fazla etkileyen bir fenomendir.

İşgören verimliliğinin etkin olarak sağlanması en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s.5). Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir (Bayram, 2005, s.127). Örgütsel bağlılık, yönetim ve davranış bilimleri literatüründe bireyler ve örgütler arasındaki ilişkide anahtar bir faktör olarak tanımlanmaktadır (Sharma ve Bajpai, 2010, s.8). Durna ve Eren (2005, s.211)'e göre örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur. Daha detaylı tanımlanırsa, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif bekentilerin ötesinde, "bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları", "bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi", "bireyin örgütteki yatırımları", "tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelik" ve "örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeleşmesidir" (Bayram, 2005, s.128). Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.5). Mesleki bağlılık kavramı, işçi ve örgüt arasındaki bağlama gücünü yansitan bir yaklaşımındır (Magdalena, 2009, s.148). Özdevecioğlu

(2003, s.117)'na göre çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak mesleki bağlılığı destekleyici faaliyetlerdir.

Bazı araştırmacılar<sup>1</sup> mesleki bağlılığın incelenmesinde “üç boyutlu örgüte bağlılık model”ini kullanmıştır. Bu modelde “duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık” olmak üzere sınıflandırma yapılmıştır (Uyguç ve Çimrın, 2004, s.91). Ancak bu üçleme, örgütSEL bağlılığın bileşenleridir. Bu bileşenlerde bağlılığın; bireyin bir örgüte karşı etkin yönelimini, örgütten ayrılmaya ilgili maliyetlere yaklaşımını ve örgütte kalma konusunda hissettiği ahlaki zorunluluğu yansittığı ifade edilmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005, s.54). Bu üç bağlılık türü, çalışanın organizasyondan ayrılma ihtimalini azaltan ve ya artıran nedensel ilişkiden bahsetmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007, s.180).

Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık, bireylerin örgüt ve meslek arasında oluşturduğu bağlantıyı anlatır (Paino vd., 2011, s.95). Bu iki bağlılık terimi birbiriyle karıştırılmaktadır. Mesleki bağlılık bireyin yapmaya hazırlandığı veya yapmakta olduğu mesleğe olan bağlılığını ifade ederken, örgütSEL bağlılık bireyin içerisinde bulunduğu örgütte olan bağlılığı ifade eder. Diğer bir deyişle, kişilerin çalışmaları örgütün özelliklerine duygusal tepkilerini ifade eder (Cook ve Wall, 1980, s.40). Mesleki bağlılık ile örgütSEL bağlılık modellerinden “duygusal bağlılık” üzerinden bir ilişki kurulabilir. Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerini benimseme, içinde bulunan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s.296). Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeyleri artmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s.37).

Ergenç (1983, s.118) yaptığı araştırmada işe bağlılığı en çok etkileyen değişkenlerin kişisel/psikolojik değişkenler ile durumsal değişkenler olduğunu saptamıştır. Bu değişkenlerden en önemlisi başarı güdüsüdür. McClelland ve Burnham (2003, s.117)'a göre başarı güdüsü, güçlü bir görev veya amaç yöneliminde olmayı ifade etmek ve iyi iş yapma ya da bir kusursuzluk standardıyla rekabet etmenin önemli olduğu eylemlere yönelik耳tir. Bu güdüye sahip bireylerin bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik olarak istekli ve gayretli çalışma ile zorluklara meydan okuma eğilimleri yüksektir (Kuruüzüm, Irmak ve Çetin, 2010, s.188).

### **3. Örgüt İklimi**

Örgüt iklimi, örgüt içerisinde hedeflerine ulaşmak için çalışan kişilerden oluşan iç çevreyi ifade eder. (Kumar, 2011, s.138). Örgüt ikliminden ilk defa Lewin, Lippitt ve White'in 1939 yılında yazdıkları ve yönetici stilleri ile sosyal iklim arasındaki ilişkiye odaklandıkları makalede bahsedilmiştir (Kundu, 2007, s.160). Yazarlar makalelerinde sosyal iklimi, örgütlerdeki çalışmalarında karşılaştıkları öznel duyguları veya atmosferi tanımlamak için kullanmışlardır (Iqbal, 2008, s.32).

Örgüt iklimi, örgütü kuşatan atmosfer olarak tarif edilebilir. Bu atmosfer örgüt üyelerinin moral düzeyini etkilediği kadar, örgütte duydukları iyi niyetin, hislerin ve aidiyetlerinin kuvvetini gösterir (Arslan, 2004, s.206). Örgüt iklimi, iş çevresinde çalışanlar tarafından dolaylı veya dolaysız olarak algılanan ve çalışanların motivasyon ve davranışlarını etkilediği kabul edilen, ölçülebilir özellikler setidir (Litwin ve Stringer'dan (1968); Yüksel,

<sup>1</sup>Khan, Ziauddin, Jam and Ramay (2010), *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance ve Lo, Ramayah and Min (2009), Leadership Styles and Organizational Commitment: A Test on Malaysia Manufacturing Industry*

2004:55). Karcıoğlu (2001, s.268)'na göre örgüt iklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgütte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülebilecek ve tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir. Örgüt iklimi; örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranışını ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009: 447). Örgüt ikliminin bireyden bireye, meslekten mesleğe değişip değişmediğinin bilinmesi geleceğe yönelik doğru strateji, taktik ve politikaların belirlenmesi açısından da örgütler için büyük bir önem taşımaktadır (Doğan ve Üngüren, 2009, s.69).

Örgüt iklimi, organizasyondaki iş çevresinin bilişsel bir yorumudur. Bu nedenle iklim, "psikolojik iklim" olarak adlandırılmaktadır (Çekmecelioğlu, 2007, s.81). Psikolojik iklim, örgütün uygulamaları ve işlemlerin, yani iş ortamının çalışanlarca algılanmasıdır (Aydoğan, 2004, s.214). İklim kavramında sosyal psikoloji etkileri gözlenmekte olup, kavram bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi tanımlar (İşcan ve Karabey, 2007, s.182). Sonuç olarak iklim çevrenin subjektif olarak tanımlanmasıdır.

Örgüt iklimi türleri ile ilgili değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan en yaygın olanlar arasında, açık ve kapalı; endişeli, mutlu, iş yoğun ve samimi; görev-yönelimli, üretim-yönelimli ve iş merkezli; ılık ve soğuk iklim tiplerini sayabiliriz (Kasırga ve Özbek, 2008, s.60). Örgüt iklimini birden çok faktör ile değerlendirmesi nedeniyle açık ve kapalı iklimin incelenmesi önemlidir. Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları örgütsel durumu belirtmektedir. Açık iklimde çalışanlar arasında samimi bir ilişki vardır. Çalışanlar bu ilişkiden bir doyum sağlarlar (Güçlü, 2003, s.155). Kapalı iklim türünde moral, samimiyet, işe dönüklik ve anlayış gösterme boyutları çok düşüktür. Personelin arkadaşlık ve samimi ilişkileri söz konusu değildir (Güçlü, 2011, s.171). Yöneticinin, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve iş tatminleri konusunda yeterli çabası yoktur (Tutar ve Altınoz, 201, s.2010).

Örgüt iklimi ölçümü konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi yazarlar örgüt ikliminin ölçülmesinde algısal ölçümlerin etkili olduğunu savunurken, kimi yazarlar da algısal olmayan iklim ölçümlerinin etken olduğunu savunmaktadır. Algısal iklim ölçümlerinde işgörenе örgütsel çevreyi nasıl algıladığı sorulmakta, algısal olmayan iklim ölçümünde ise işgörenе durumsal değişkenleri tanımlaması sorulmaktadır (Arslan ve Halis, 2000, s.69). Örgüt iklimini şunlara bakarak saptayabiliriz (Varol, 1989, s.220):

- İnanma, güvenme ve güvenlik
- Açıklık, açık kalplilik, içtenlik
- Yardımlaşma ve yardımseverlik
- Katılma
- Doyum ve umut bekleni düzeyleri

Örgüt iklimi bir taraftan bütün bu hususların varlığı veya yokluğunu yansıttığı gibi ne derecede var olduklarını da yansıtır (Öge, 2002, s.81).

#### **4. Örgüt İkliminin Boyutları**

Araştırmacılar örgütsel iklimi ve diğer örgütsel durumlarla ilişkisini incelerken daha çok Halpin ve Croft'un Örgütsel İklimi Tanımlama Anketini (Organizational Climate Description Questionnaire [OCDQ]) kullanmışlardır. OCDQ, okullardaki örgütsel iklimi ölçmek için kullanılan en popüler ve yaygın tekniktir (Mohan ve Ashok, 2011, s.601). Bu teknik incelendiğinde; destekleyici, yönlendirici, sınırlayıcı, profesyonel, samimi ve ilgisiz olmak üzere altı boyutun ele alındığı görülmektedir. Litwin ve Stringer da oluşturduğu örgüt iklimi ölçeğinde dokuz değişkenden yararlanmıştır. Bunlar; örgütsel yapı, bireysel sorumluluk, ilimli bir çalışma ortamı ve destek, ödüllendirme, çatışma, performans standartları, bağlılık, risk alma ve örgütü benimsemeyen (Büte, 2011, s.110). Mesleki bağlılık ile örgütsel iklimin ilişkilendirilmesinde ise bu boyutların tamamı beklenen etkileşimi ortaya koyamamaktadır. Bundan dolayı, çalışanın amaç ve hedefleri doğrultusunda araştırmayı direk yansıtacak beş boyut incelenmiştir. Bu boyutlar; güven- saygı, liderin tutumu, tatmin olma, iletişim ve destek algısıdır.

##### **4.1. Güven - Saygı**

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların liderlerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması; örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütleri içinde tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan ve örgütlerinden ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratabilir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.140). Ayrıca, çalışanlar üstlerinin kendilerine saygı göstermediğini ya da alınan kararlara ilişkin yeterli açıklama yapmadıklarını hissettiklerinde örgüt adına olumlu performans göstermede istekli olmayacaklardır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s.206). Çalışanların içinde bulunduğu ortamda güven ve saygıyı hissetmesi, aklındaki çalışma sistemiyle eşleştirmesi mesleki bağlılığını etkileyebilecek bir faktördür.

##### **4.2. Liderin Tutumu**

Liderlik; bir grubun varlığında anlamlıdır; ortak amaçların varlığında anlamlıdır; etkilemedir ve bir süreçtir (Bakan, 2008, s.16). Belirli ortak amaçların gerçekleştirilmesi için örgütler açısından liderlik son derece önemlidir. Çünkü liderlik, birey ve grupların davranışları ve performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004, s.437). Üretkenliği artırmak için lider, çalışanların bağlılığını artıracak, yaratıcılığını geliştirecek, işlerinden heyecan duyacağı, başarılarıyla gururlanacağı ve iş arkadaşlarına katkıda bulunacağı sağlıklı ortamlar oluşturmmalıdır (Tunçer, 2011, s.62). Liderliğin zorunlu kıldığı eylemlerin gerçekleştirilmemesi, geleceğin yeni liderlerinin yönetim algısını ve en önemlisi, kişilik ve liderlik vasıflarının gelişmesini etkilemektedir.

##### **4.3. Tatmin Olma**

İşgörenin işletme içinde daha yüksek bir konumdaki görevye getirilmesi hem tatmin olma duygusu yaratacak; hem de motivasyon artışı sağlayacaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s.126). Motivasyon, çalışanların verimliliğinin daha yüksek olmasını sağlamakla birlikte mesleki bağlılıklarının artmasını da sağlamaktadır (Aborisade ve Obioha, 2009, s.150). Örgüt içindeki dikey yerleştimeler iş tatminini olumlu etkilemektedir. Ancak tatmin, örgüt içinde etkileşimi sadece doğru orantıya bağlı bir değişken değildir. Örneğin, çalışanların ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sifir yönetici ve yönetim tarzının iyi olması nedeniyle iş tatminlerinin arttığı tespit edilmiştir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008,

s.4). Bu da göstermektedir ki çalışanların tatmin olması sadece değiştirilebilir araçlara değil, aynı zamanda açık örgüt yapısı içerisindeki etkileşimlere de bağlıdır.

Çalışanlar, işinden ve iş ortamından beklenenlerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Kök, 2006, s.295). Herzberg'in Çift Faktör Kuramına göre; tatmin, tatminsizliğin karşıtı değildir ve çalışan, işinden tatmin sağlamadan ama aynı zamanda tatminsiz olmadan da çalışabilmektedir (Toker, 2007, s.95). Kuram mantıksal olarak doğruluk göstermektedir. Ancak bu durum tatminin tek başına incelendiği durumlar için geçerlidir. Mesleki veya örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle birlikte incelendiğinde tatminsizlik de yüksek bir etki faktörüdür.

#### **4.4. İletişim**

İletişim gerek bireysel gerekse örgütsel bazda her faaliyetin temelini oluşturmakla birlikte, örgüt içerisinde koordinasyonu sağlar (Eroğlu, 2011, s.122). Örgütsel iletişim; çalışanları birbirine bağlar böylece kişiler ve birimler uyumlu ve eşgüdümlü çalışabilir ayrıca faaliyetlerin sürdürülmesine, sorun çözme ve yaratıcı gücün oluşturulmasına imkân verir (Eroğlu ve Suner, 2003, s.179). Örgüt içinde iletişim dikey, çapraz ve yatay olmak üzere üç çeşitli türleridir. Mesleki bağlılık açısından değerlendirildiğinde, örgüt içi iletişim türlerinden dikey iletişimdeki değerlendirme daha uygundur. Dikey iletişimde amaç, işgörenler/elemanların güvenilir çalışmalarını, örgütsel amaçları bilmesini, istenilenler doğrultusunda davranışmasını sağlamaktır (Varol, 1993, s.131).

#### **4.5. Destek Algısı**

Çalışanlar örgütün temel unsurlarının kendilerine karşı olan tutumlarını değerlendirdiklerinde, çalışanlarda bir anlaşılık, bir algı oluşur. Bu anlaşılık, idrak ya da algı örgütsel destek algısıdır (Polat ve Aktop, 2010, s.6). Örgütte daha fazla destek algılaması çalışanların orgüte karşı daha olumlu davranışlar geliştirmesini sağlar (Tumwesigye, 2010, s.943). Her zaman örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003, s.116). Örgütsel destek algısı, örgüt çalışanları açısından önemli bir etkendir. Bireylerin mesleki bağlılıklarını örgütsel iklim ekseninde geliştirdiğinden, örgütsel destek algısı incelenmesi gereken bir faktördür.

### **5. Stajyer Çalışanlar**

“Stajyer çalışan” ifadesi araştırıldığında, iki anlamda kullanılan bir ifade olduğu görülmektedir. Bu anlamlardan birincisi, deneme amaçlı alınan, deneme süresi bitiminde performansı değerlendirilerek çalışmaya devam edip etmeyeceği belirlenen çalışanlardır. İkincisi ise mesleki eğitim içerisinde kullanılmaktadır. Bu kullanımda stajyer çalışanlarından kasıt, öğrenciliğine devam eden bireylerin belirlenmiş bir sürede, belirlenmiş bir örgütlenmede çalışmasıdır.

Staj çalışmaları, ülkemizde meslek yüksekokullarından mezun olabilmek için yerine getirilmesi gereken şartlardan biridir. Mevcut durumda öğrenciler staj çalışmalarını en az otuz iş günü olmak üzere II. veya IV. dönemde yaz tatilinde yerine getirmektedirler (Karacan ve Karacan, 2004, s.169). Stajyer, bir ortaöğretim, yükseköğretim veya yaygın eğitim kurumunda öğrenim gören, mesleki beceri ve tecrübesini artırmak üzere işletmede öğrenme sürecini devam ettiren personeldir (Görkem ve Öztürk, 2011, s.23). Staj, stajyer çalışanların eğitim-

öğretim yaşamlarından çıkararak çalışma sektörü ile tanışıkları ilk faaliyettir. Bu faaliyette, bireyler mesleki eğitimlerini uygulamalı olarak yapmakla birlikte, ilk çalışma ortamı olan örgüt içerisinde, tüm yargışal, tepkisel ve psikolojik algılamaları da gerçekleştirilmektedir. Stajyerlerin bu algılamaları, mesleklerine yönelik duygularını değiştirebilecek niteliktedir.

## **6. Zonguldak Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma**

### **6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı; güven-saygı, liderin tutumu, tatmin olma, iletişim ve destek algısı faktörlerinden oluşan örgüt ikliminin, stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, uygun ölçek hazırlanarak stajyer çalışan kavramı içerisinde yer alan önlisans öğrencisi stajyerlere yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Literatürde stajyer çalışanlara yönelik daha önce yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Mesleki bağlılık ile ilgili çalışmaların inceleme alanı ise stajyer çalışanlar dışındadır. Çalışma hayatına hazırlanan yeni bireylerin kısa süreli stajları süresince edinimlerinin ve algılamalarının mesleki bağlılık gelişimlerine etkisinin incelenmesi ve daha iyi bir örgüt ikliminin oluşturulması açısından bu araştırma önem arz etmektedir.

### **6.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırlılıkları ve Varsayımları**

Araştırma, 30 günlük stajını tamamlamış önlisans öğrencilerini kapsamaktadır. Bu araştırmada, bazı sektörlerde “deneme” adı verilen stajyer çalışma modelindeki bireylere yönelik bir çalışma yapılmamıştır.

Araştırma aşağıdaki varsayımlara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir;

- Araştırmaya katılan öğrencilerin, kendilerine yöneltilen soruları gerçeği yansıtacak şekilde cevaplandığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, örgüt iklimini değerlendirdirirken objektif oldukları varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, stajını gerçek bir şekilde yaptığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, yoğun bir örgüt iklimine maruz kaldığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin, mesleki bağlılık algılarına etki edebilecek bireysel ve çevresel faktörlerin sıfır olduğu varsayılmıştır.

### **6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırma evrenini; Bülent Ecevit Üniversitesi önlisans öğrencileri (2. sınıf) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi Zonguldak Meslek Yüksekokulu öğrencileri (2. sınıf) oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı araştırma yöntemlerinden tabakalı rastgele örneklemeye yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan bu yöntemde tabakalar kendi içerisinde homojen, aralarında ise heterojendir. Bu yöntemle yapılan araştırmaların genellenebilirliği yüksektir.

2011 yılı ÖSYM verilerine göre Bülent Ecevit Üniversitesi bünyesindeki Meslek Yüksekokullarına 2011 yılında 1780 öğrenci kayıt yapmıştır. Aynı yıl Zonguldak Meslek Yüksekokulu'na kayıt yaptıran öğrenci sayısı ise 519'dur. 2011 yılında 1. sınıfı başlayan öğrencilerin 2012-2013 eğitim öğretim yılında 2. sınıf olmasından dolayı 2011 yılı referans alınmıştır.

Evren büyüklüğü 1780, kabul edilebilir hata  $\pm 5\%$  ve  $95\%$  güven düzeyinde ve  $\pm 0.05$ 'lik sapma aralığında söz konusu araştırmancın örneklem büyüklüğü 317 olarak hesaplanmaktadır. Bu değer gerekli örneklem büyüklüğü için yeterlidir.

**Tablo 1. Araştırma Evreni ve Örneklemi**

Programın Adı	Öğrenci Sayısı	Tabaka Ağırlığı	Örneklemeye Seçilecek Öğrenci Sayısı
<i>İşletme Yönetimi</i>	155	155 / 519 = 0,30	0,30*317 = 95
<i>Muhasebe ve Vergi Uyg.</i>	126	126 / 519 = 0,24	0,24*317 = 76
<i>Biyomedikal Cih. Tek.</i>	20	20 / 519 = 0,04	0,04*317 = 13
<i>Turizm ve Otel İşletmeciliği</i>	55	55 / 519 = 0,11	0,11*317 = 35
<i>İnşaat Teknolojisi</i>	97	97 / 519 = 0,19	0,19*317 = 60
<i>Harita ve Kadastro</i>	35	35 / 519 = 0,07	0,07*317 = 22
<i>Maden Teknolojisi</i>	31	31 / 519 = 0,05	0,05*317 = 16
<b>TOPLAM</b>	<b>519</b>		<b>317</b>

#### 6.4. Araştırmacıların Veri Toplama Metodu

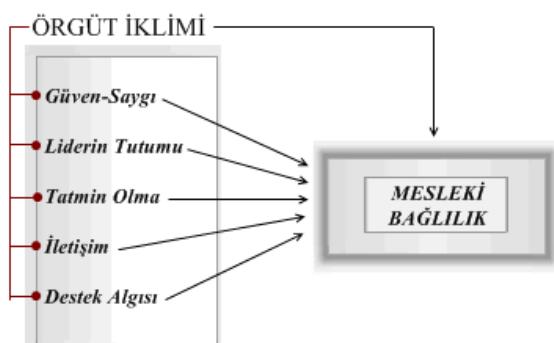
Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Literatür incelemesinde çeşitli iklim boyutlarının tanımlaması bulunmuş ancak bu boyutların birçoğu mesleki bağlılıkla doğrudan ilişkilendirilememiştir. Bu yüzden örgütsel iklim içerisinde yer alan boyutlardan, bireylerin örgüt içerisindeki algılamaları ile belirlenebilen 5 boyut seçilerek mesleki bağlılıkla ilişkilendirilmiştir. Faktörlerin özellikleri değerlendirilerek araştırma kitlesine özel olarak 5'li Likert tipinde örgütsel iklim ölçü ve mesleki bağlılık ölçü hazırlanmıştır. Mesleki bağlılık ölçü içerisinde yer alan "İlgili alanlarımın çoğu meslegim çevresinde yoğunlaşmıştır" ve "Kiçisel yaşam hedeflerimin çoğu meslegimle ilgilidir" soruları, Kanungo'nun "İşe Bağlılık Ölçeği"nden alınmıştır. Örgütsel iklim ölçü 44 sorudan, mesleki bağlılık ölçü ise 9 sorudan oluşmaktadır. Ölçekler içerisinde negatif sorular kullanılmamıştır. Ölçekte değişkenler kodlama sistemiyle sınıflandırılmıştır. Hazırlanan ölçek hedef kitleye yüzeye anket yöntemiyle uygulanmıştır.

Hazırlanan ölçekler, pilot uygulaması ile sınaanntır. Pilot uygulama, İşletme Yönetimi programı öğrencilerinden rasgele seçilen 30 kişi üzerinde yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler SPSS 18.0 programıyla analiz edilmiş ve alfa katsayısı 0,954 çıkmıştır. "Cronbach's Alpha if Item Deleted" değeri incelendiğinde güvenilirliği düşürücü maddenin bulunmadığı saptanmıştır. Elde edilen alfa değeri araştırma ölçü verilerinin güvenilirliğinin çok yüksek olduğunu göstermektedir.

## 6.5. Araştırmamanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmamanın modeli deneme modelidir. Araştırmamanın kavramsal modelinde, bir bağımsız değişken altında 5 alt bağımsız değişken ve bir bağımlı değişken olmak üzere toplam 6 değişken bulunmaktadır. Bağımsız değişkenler; Güven-Sayı, Liderin Tutumu, Tatmin Olma, İletişim ve Destek Algısıdır. Bağımlı değişkeni ise Mesleki Bağıllılık oluşturmaktadır.

**Şekil 1. Araştırmamanın Kavramsal Modeli**



*Ana Hipotez-i:* Örgüt iklimi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i1-H<sub>1</sub>:* Güven-Sayı ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i2-H<sub>1</sub>:* Liderin tutumu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i3-H<sub>1</sub>:* Tatmin olma ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i4-H<sub>1</sub>:* İletişim ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i5-H<sub>1</sub>:* Destek algısı ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*Alt Hipotez i6-H<sub>1</sub>:* Stajyer çalışanların mezun oldukları lise türü ile mesleki bağlılıklarında anlamlı bir fark vardır.

## 6.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Temel Bileşen Faktörü (Principal Component Factoring) Modeli, teknik olarak ise Varimax Tekniği kullanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve etkileri saptamak amacıyla Pearson Korelasyon Analizi, Lineer Regresyon (ikili) Analizi ve Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır.

### 6.6.1. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Araştırmada uygulanan ölçliğin güvenirlilik analizi sonrasında alfa değeri,  $\alpha=0,972$  tespit edilmiştir (Bkz.Tablo 2). Bu hesaplama sonrası ortaya çıkan değer, ölçünün çok yüksek iç tutarlılığı sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Güvenirlik Katsayısı**

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,972	53

**6.6.2. Faktör Analizi**

Araştırma verilerinin analizinde faktör türetme modeli olarak, Temel Bileşen Faktörü (Principal Component Factoring) modeli, faktör rotasyon yöntemi olarak Orthogonal, teknik olarak ise varimax tekniği kullanılmıştır. Çalışmada türetilen faktör sayısı Varyansa Katılma (Öz değer) kriteri kullanılarak belirlenmiştir.

Örneklemde uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,960'dır (Bkz. Tablo 3). Bu değer, değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. Bartlett test sonucunda anlamlılık ,000 bulunmuştur. Bu değer, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

**Tablo 3. KMO ve Barlett Testi**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure Değeri		,960
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1,193E4
	Serbestlik Derecesi	1378
	Anlamlılık (Sig.)	,000

KMO analizi sonucunda bulunan değer, kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu, aynı zamanda örneklem büyüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir (KMO = 0,960).

**Tablo 4. Toplam Varyans**

Bileşen	İlk Özdeğerler			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	22,209	41,904	41,904	22,209	41,904	41,904
2	4,151	7,833	49,737	4,151	7,833	49,737
3	2,193	4,138	53,876	2,193	4,138	53,876
4	1,517	2,863	56,739	1,517	2,863	56,739
5	1,199	2,261	59,000	1,199	2,261	59,000
6	1,109	2,093	61,094	1,109	2,093	61,094
7	1,040	1,962	63,056	1,040	1,962	63,056
8	1,006	1,899	<b>64,955</b>	1,006	1,899	<b>64,955</b>

Tablo 4 incelendiğinde; açıklanan toplam varyans, dönüşümden önceki ve sonraki özdeğerleri vermektedir ve sekiz faktörün çıktığını göstermektedir. İlk faktör toplam varyansın % 41,904'ünü, ikinci faktör %7,833'ünü, üçüncü faktör %4,138'ini, dördüncü faktör %2,863'ünü, beşinci faktör %2,261'ini, altıncı faktör %2,093'ünü, yedinci faktör %1,962'sini, sekizinci faktör ise %1,899'unu açıklamaktadır. Özdeğerlerin açıkladıkları birikimli varyans miktarı, toplam varyansın %64,955'idir. Bu değerin çok düşük olmaması istenir. Çünkü açıklanan varyansın düşüklüğü o ölçüle edilen bilginin de o denli az olduğu anlamına gelir.

### 6.6.3. Korelasyon Analizi

Pearson korelasyon katsayısı ( $r$ ), iki değişkenin doğrusal ilişkisinin derecesinin ölçümünde kullanılır (Akgül ve Çevik, 2005, s.356).

#### 6.6.3.1. Ana Hipoteze (hipotez-i) Yönelik Korelasyon Analizi

Araştırmadaki bağımlı değişken “Mesleki Bağlılık” ile ana bağımsız değişken “Örgüt İklimi” arasındaki korelasyon analizine (Pearson Korelasyon) ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 5’deki gibidir.

**Tablo 5. Ana Hipotezin Korelasyon Tablosu**

		(1)	(2)
<b>Mesleki Bağlılık (1)</b>	Pearson Correlation	<b>1</b>	
	Sig. (2-tailed)		
<b>Örgüt İklimi (2)</b>	Pearson Correlation	<b>,708</b>	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	

Tablo 5’e göre; Bağımlı değişken Mesleki Bağlılık ile ana bağımsız değişken Örgüt İklimi ( $r=,708$ ) arasında pozitif yönlü, yüksek seviyede, anlamlı bir ilişki vardır. Güven-Sayı, Liderin Tutumu, Tatmin Olma, İletişim ve Destek Algısından oluşan Örgütsel İklim, stajyer çalışanların Mesleki Bağlılıklarına yüksek seviyede, doğrudan etki etmektedir. ( $0.70 < r < 0.89$  ise Güç:Yüksek)

#### 6.6.3.2. Örgütsel İklim Boyutları ile Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

Araştırmadaki bağımlı değişken (Mesleki Bağlılık) ile bağımsız değişkenler (Güven-Sayı, Liderin Tutumu, Tatmin Olma, İletişim ve Destek Algısı) arasındaki korelasyon analizine (Pearson Korelasyon) ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 6’deki gibidir.

**Tablo 6. Örgütsel İklim Boyutlarının Korelasyon Tablosu**

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Mesleki Bağlılık (1)</b>	Pearson Correlation	<b>1</b>					
<b>Güven-Sayı (2)</b>	Pearson Correlation	<b>,444</b>	<b>1</b>				
	Sig. (2-tailed)	,000					
<b>Liderin Tutumu (3)</b>	Pearson Correlation	<b>,445</b>	,810	<b>1</b>			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000				
<b>Tatmin Olma (4)</b>	Pearson Correlation	<b>,582</b>	,734	,777	<b>1</b>		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			
<b>İletişim (5)</b>	Pearson Correlation	<b>,510</b>	,761	,804	,813	<b>1</b>	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		
<b>Destek Algısı (6)</b>	Pearson Correlation	<b>,455</b>	,625	,672	,731	,776	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

Tablo 6'ya göre; Mesleki Bağlılık ile Örgütsel İklim boyutlarından Güven-Sayı ( $r=,444$ ), Liderin Tutumu ( $r=%445$ ), Tatmin Olma ( $r=.582$ ), İletişim ( $r=.510$ ), Destek Algısı ( $r=.445$ ) değişkenleri arasında pozitif yönlü, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu analize göre örgütsel iklim boyutlarının tamamı stajyer çalışanların mesleki bağlılıklarına doğrudan etki etmemektedir.

#### **6.6.4. Regresyon Analizi**

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi değerlendiren istatistiksel bir araçtır (Kleinbaum vd., 2004, s.49).

##### **6.6.4.1. Ana Hipoteze (Hipotez-i) Yönelik Regresyon Analizi**

Bağımlı değişken Mesleki Bağlılık ile ana bağımsız değişken Örgüt İklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ikili regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, ANOVA<sup>b</sup> tablosunda yer alan F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük ( $Sig.<0,05$ ) olması gerekmektedir.

**Tablo 7. Mesleki Bağlılık ile Ana Değişken Örgüt İkliminin İlişkisi - ANOVA<sup>b</sup>**

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Örgütsel İklim</b>	Regression	11032,668	1	11032,668	315,839	,000 <sup>a</sup>
	Residual	11003,351	315	34,931		
	Total	22036,019	316			

Tablo 7'de kurulan modelin F'sinin istatistiksel anlamlılık değerinin ( $Sig.$ ) 0,05'ten küçük ( $Sig.=,000$ ) olduğu görülmekte, her iki değişken için de regresyon modelinin tesadüfü olmadığı anlaşılmaktadır. Örgüt İkliminin, stajyer çalışanların Mesleki Bağlılığına etkisini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8. Ana Hipotezin Model Özeti Tablosu**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>Örgütsel İklim</b>	,708 <sup>a</sup>	,501	,499	5,91027

R Kare, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığını gösterir. Dış Faktörler modelinde örneklem R Kare 0,501 olmasından dolayı, "Örgüt İklimi" ile "Mesleki Bağlılık" değişkenleri arasında orta seviyede doğrusal bir ilişki vardır. Stajyer çalışanların mesleki bağlılıklarındaki değişimin %50'sini Örgüt İklimi değişkeni açıklamaktadır.

#### **6.6.4.2. Örgütsel İklim Boyutlarına Yönelik Regresyon Analizi**

Bağımlı değişken Mesleki Bağlılık ile bağımsız değişkenler Güven-Sayı, Liderin Tutumu, Tatmin Olma, İletişim ve Destek Algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen ikili regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, ANOVA<sup>b</sup> tablosunda yer alan F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük ( $Sig.<0,05$ ) olması gerekmektedir.

**Tablo 9. Mesleki Bağlılık ile Örgüt İklim Boyutlarının İlişkisi - ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	F	Sig.
Güven-Sayı	Regression	4341,037	77,278	,000 <sup>a</sup>
Liderin Tutumu	Regression	4356,574	77,622	,000 <sup>a</sup>
Tatmin Olma	Regression	7469,830	161,538	,000 <sup>a</sup>
İletişim	Regression	5726,680	110,606	,000 <sup>a</sup>
Destek Algısı	Regression	4564,402	82,293	,000 <sup>a</sup>

Tablo 9'da, kurulan ikili modellerin her birinin F'sinin istatistiksel anlamlılık değerinin (Sig.) 0,05'ten küçük (Sig.=,000) olduğu görülmekte, modeli oluşturan her iki değişken için de regresyon modelinin tesadüf olmadığı anlaşılmaktadır. Örgüt İklim Boyutlarının stajyer çalışanların Mesleki Bağlılığına etkisini belirlemek üzere oluşturulan Model Özeti Tablo 10'de verilmiştir.

**Tablo 10: Alt Hipotezlerin Model Özeti Tablosu**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Güven-Sayı	,444 <sup>a</sup>	,197	,194	7,49497
Liderin Tutumu	,445 <sup>a</sup>	,198	,195	5,46737
Tatmin Olma	,582 <sup>a</sup>	,339	,337	6,80014
İletişim	,510 <sup>a</sup>	,260	,258	7,19553
Destek Algısı	,445 <sup>a</sup>	,207	,205	7,44638

Tablo 10 incelendiğinde, Güven-Sayı ( $r^2=0,197$ ), Liderin Tutumu ( $r^2=0,198$ ), Tatmin Olma ( $r^2=0,338$ ), İletişim ( $r^2=0,260$ ) ve Destek Algısı ( $r^2=0,207$ ) modellerinde örneklem R Kare değeri incelendiğinde, bu modellerin her biri ile stajyer çalışanların mesleki bağıllıkları arasında doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Stajyer çalışanların mesleki bağıllıklarındaki değişimin %20'sini Güven-Sayı, %20'sini Liderin Tutumu, %34'ünü Tatmin Olma, %26'sını İletişim, %20'sini de Destek Algısı değişkeni açıklamaktadır.

#### 6.6.5. Mann-Whitney U Testi (*Hipotez i6-H<sub>1</sub>*)

İki ortalama arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı Mann-Whitney U Testi ile belirlenir. Bu testin sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11'e göre Asymp. Sig. (Anlamlılık) satırındaki değerin 0,51 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den büyük olduğu için, mezun olunan lise türü ile stajyer çalışanların mesleki bağıllıkları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Meslek lisesi mezunu çalışanların mesleki bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ( $x=33.8903$ )'tır. Düz lise mezunu çalışanların mesleki bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ( $x=32.5123$ )'tır. Bu değerler, meslek lisesi mezunlarının mesleki bağlılık düzeylerinin, düz lise mezunlarının mesleki bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

**Tablo 11. Lise Türleri ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki**

Mesleki Bağlılık	Mezun Olduğu Lise Türü	N	Mean	Std. Deviation
	Düz Lise	162	32,5123	8,11121
	Meslek Lisesi	155	33,8903	8,56341
	Total	317		
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
	10962,000	24165,000	-1,955	,051

İki grup arasındaki farkın ya da zaman içerisindeki değişimin rastlantısal olup olmadığına karar verebilmek için hipotez testlerinden yararlanılır (Baş, 2006, s.152). Analizler sonucunda elde edilen R Kare ve anlamlılık değerleri Tablo 12'de gösterilmiştir.

**Tablo 12. Hipotezlerin Test Sonuçları**

	R <sup>2</sup>	Anlamlılık	Sonuç
<i>Ana Hipotez-i</i>	,501	,000	Kabul Edildi
<i>i1-H<sub>1</sub></i>	,197	,000	Kabul Edildi
<i>i2-H<sub>1</sub></i>	,198	,000	Kabul Edildi
<i>i3-H<sub>1</sub></i>	,339	,000	Kabul Edildi
<i>i4-H<sub>1</sub></i>	,260	,000	Kabul Edildi
<i>i5-H<sub>1</sub></i>	,207	,000	Kabul Edildi
<i>i6-H<sub>1</sub></i>	-	,051	Red Edildi

## 7. Sonuç

Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi konulu araştırmamızın amacı; güven-saygı, liderin tutumu, tatmin olma, iletişim ve destek algısı değişkenlerinden oluşan örgütsel iklim boyutlarının ve genel olarak örgütsel iklimin, stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine etkisini incelemektir.

Araştırmaya katılan stajyer çalışanlarının %48,9'unun erkek olduğu, %51,1'inin kadın olduğu belirlenmiştir. Mezun oldukları lise türü incelendiğinde, %51'inin Düz Lise mezunu, %49'unun da Meslek Lisesi mezunu olduğu saptanmıştır. Stajyer çalışanlarının %64,4'ünün kamu sektöründe, %35,6'sının da özel sektörde staj yaptığı saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre faktörler değerlendirildiğinde; örgüt içerisindeki güven ortamı, ast üst arasındaki saygı düzeyi, fikir ve görüşlere saygı gibi etkenlerden oluşan "Güven -Saygı" faktörü (*i1-H<sub>1</sub>*), lider ulaşım, liderin eşit davranışları ve mesleki gelişimi destekleme gibi etkenlerden oluşan "Liderin Tutumu" Faktörü (*i2-H<sub>1</sub>*), yapılan işin önemsenmesi, sorumluluk dağılımlarının objektifliği ve eğitim seviyesinin yeterliliği gibi etkenlerden oluşan "Tatmin Olma" faktörü (*i3-H<sub>1</sub>*), teşvik edici davranışlar, istek ve önerileri iletebilme ve destekleyici iletişim gibi etkenlerden oluşan "İletişim" faktörü (*i4-H<sub>1</sub>*), üstlerin eleştirel yapısı, çalışanlar arasında eşitlik, takdir edilme ve ödüllendirme gibi etkenlerden oluşan "Destek Algısı" faktörü (*i5-H<sub>1</sub>*) stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine doğrudan etki etmektedir. Stajyer çalışanlarının mezun oldukları lise türü (*i6-H<sub>1</sub>*) ile mesleki bağlılıklarında ise anlamlı bir fark ve doğrudan etkileyici bir ilişki bulunamamıştır.

Stajyer çalışanların %86'sının staj yaptığı kurumda fikir ve görüşlerine saygı gösterildiği saptanmıştır. %84'ü amirlerine karşı güven hissetmektedir. Üst-Aşt iletişimiminin önemli olduğu noktada stajyer çalışanların %89'unun amirlerine rahatlıkla ulaşabildiği saptanmıştır. Örgüt iklimi içerisinde herkese eşit ve objektif davranış sergilenmesi önem arz etmektedir. Araştırmaya katılan stajyer çalışanlar, örgütlerinde bu eylemlerin %78 oranında gerçekleştirildiğini ifade etmiştir. Açık örgüt sistemlerinde olması gereken, çalışanların istek ve önerilerinin dikkate alınmasının, %77'lik bir gerçekleşme oranına sahip olduğu saptanmıştır. Staj'ın temelinde yer alan mesleki gelişim, örgütler tarafından %82 oranında desteklenmiştir. Bağlılığa etki eden bir faktör olan iş tatmini, %85 oranında gerçekleşmiştir. Stajyer çalışanların %56'sı, örgütteki çalışanların gelir düzeylerinin memnun edici düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Mesleki gelişime doğrudan etki eden örgüt içi eğitimin %77 oranında yeterli olduğu saptanmıştır. Stajyer çalışanların %76'sı örgüt ikliminin mesleğini daha çok sevdirdiğini ifade etmiştir. Bu yoğun, pozitif örgüt iklim içerisindeki stajyer çalışanların %72'si mesleğiyle gurur duymakta, %60'ı mesleğiyle özdeleşmekte, %76'sı mesleğinde ilerlemeyi düşünmekte, %50'si mesleğine çok sıkı bağlanmakta ve %57'si yaşam hedeflerini mesleği çerçevesinde belirlemektedir.

Stajyer çalışanlar, örgütler içerisinde çalışmakta olan personellerin temelini oluşturmaktadır. Geçirdikleri kısa süreli iş deneyimi süresince, örgütte dair tüm algılamaları açıklar. İlk iş deneyimi olarak tanımlanabilecek bu süreçte karşılaşabilecekleri standart dışı davranış ve tutumlar, bu bireylerin mesleki eğilimlerine yön verebilecek düzeydedir. Stajyer çalışanların mesleki eğilimlerine yani mesleki bağlılıklarına örgüt iklimi doğrudan etki etmektedir. Olumsuz örgüt iklimine maruz kalmış bir birey, ilerleyen çalışma yıllarında çalıştığı örgütün örgüt iklimine negatif etkide bulunacaktır. Bu yüzden, stajyer çalışanların mesleki bağlılıklarının sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için, staj yapılan örgütün örgüt ikliminin elverişli olması gereklidir. Araştırma sonucunda da görülmektedir ki, olumlu örgüt iklimi sonucunda pozitif mesleki bağlılık gelişimi gerçekleşmektedir. Negatif bir örgüt iklimi içerisinde mesleğinin ilk uygulamasıyla tanışan stajyerler, hatalı iklim algılarıyla uzun döneme etki edebilecek, yanlış bir mesleki bağlılık gelişimi gösterebilecektir. Düzgün gelişen mesleki bağlılık, hem bireylere hem de örgütlere katma değer sağlayacaktır. Bu katma değeri elde edebilmek için örgütler, örgüt iklimini bozan ambiyansı örgütten uzaklaştırmalı ve bireylerin mesleki bağlılık gelişiminin sorunsuz gerçekleşmesini hedeflemelidir.

Bu çalışmada, örgüt ikliminin stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen veri ve bulguların literatüre katkı sağlayacağı ve toplumun geleceğini oluşturan genç bireylerin mesleki bağlılıklarına doğrudan etki eden staj evresinin, örgütler içerisinde optimal iklim seviyesinde gerçekleştirilmesi için yönlendirici bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

## Kaynaklar

Aborisade, R. & Emeka E. O. (2009). The Role of Motivation in Enhancing Job Commitment in Nigeria Industries: A Case Study of Energy Foods Company Limited, Ibadan. Kamla-Raj Enterprises Journal, 19(2), 149-154.

Akgül, A. & Osman Ç. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri, 2. Baskı, Emek Yayıncılı, Ankara.

Arslan, N. T. & Muhsin H. (2000). "Örgüt İklimi Ve Türkiye'de Örnek Olarak Seçilen İki Örgütte Uygulamalı Bir Araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (43), 63-93.

Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi Turizm ve Ticaret Eğitim Fakültesi Dergisi, (2), 203-215.

Bakan, İ. (2008). "Örgüt Kültürü" ve "Liderlik" Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(14), 13-40.

Baş, T. (2006). Anket Nasıl Hazırlanır? Nasıl Uygulanır? Nasıl Değerlendirilir?, Seçkin Yayınevi, Ankara.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: "Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, (59), 125-139.

Bozkurt, Ö. & İlhan B. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açılarından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 1-18.

Büte, M. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2), 103-122.

Ceylan, C. & Nuran B. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(1), 105-120.

Cihangiroğlu, N. & Ali Y. (2007). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(19), 197-210.

Cook, J. & Toby W. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. Journal of Occupational Psychology, (53), 39-52.

Çakar, N. D. & Adnan C. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(1), 52-66.

Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2), 295-311.

Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Nedenleri Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, 69(1), 79-97.

Doğan, H. & Engin Ü. (2009). Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 11(2), 41-58.

Demircan, N. & Adnan C. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(2), 139-150.

Dönmez, B. & Murat K. (2011). Örgüt Kültürü – Örgütsel İklim ve Etkileşimleri. Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 169-186.

Durna, U. & Veysel E. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2), 210-219.

Ergenç, A. (1983). İşe Bağlılığın Neden ve Sonuçları. Amme İdaresi Dergisi, 16(4), 111-119.

Eroğlu, E. & Gürler S. (2003). Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi ve Penguen Gıda İşletmesinde Bir Uygulama. Review of Social, Economic & Business Studies, 3(4), 178-203.

Eroğluer, K. (2011). ÖrgütSEL İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(1), 121-136.

Görkem, O. & Yüksek Ö. (2011). Otel Mutfaklarında Stajyer İstihdamı ve Beceri Eğitimi Yeterliğine Yönelik Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(4), 18-33.

Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. Manas Sosyal Bilimler Dergisi, 3(6), 147-159.

Iqbal, A. (2008). Organizational Climate and Employees' Commitment: a Study of The Pakistani Knitwear Industry. Estableciendo Puentes en Una Economía Global, (1), 32-38.

İnce, M, Aykut B. & Enver A. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (11), 423-447.

İşcan, Ö. F. & C. Nur K. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 180-193.

İşcan, Ö. F. & M. Kürşay T. (2007). Örgüt Kültürüün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 119-135.

Karacan, S. & Esin K. (2004). Meslek Yüksekokullarında (MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İş Yerleri – MYO İşbirliğinin Gereği. Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi, 8(2), 168-184.

Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(2), 265-283.

Kasırga, İ. & Oğuz Ö. (2008). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Örgüt İklimi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VI(2), 59-68.

Kaya, N. & Seçil S. (2007). Bireysel Başarı Gündüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(2), 175-190.

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve ÖrgütSEL Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-310.

Kleinbaum, D. G., Lawrence L. K., Keith E. M. and Azhar N. (2008). Applied Regression Analysis and Multivariable Methods, Thomson Higher Education, USA.

Kumar, S. (2011). An Overview of Organizational Climate in Bhakra Beas Management Board. Journal of Social and Development Sciences, 1(4), 138-143.

Kundu, K. (2007). Development of The Conceptual Framework of Organizational Climate. Vidyasagar University Journal of Commerce, (12), 99-108.

Kuruüzüm, A, Sezgin I. & Emre İ. Ç. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, (53), 183-198.

Magdalena, S. M. (2009). Professional Commitment in Teachers: Comparative Study. University of Ruse, (48), 148-150.

McClelland, D. C. & David H. B. (2003). Power Is The Great Motivator. Harvard Business Review, (53), 117-126.

Mohan, N. & J. Ashok (2011). Organizational Climate and Attitude of Teachers a Co-Relational Study. European Journal of Social Sciences, 22(4), 599-610.

Özdevecioğlu, M. & Aylin A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, (28), 1-20.

Özler, D. E, Ceren G. A.. & Meltem D. Ş. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönerek Bir Araştırma. Dumluşpınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (22), 37-60.

Özmen, T. Ö, Pınar S. Ö. & Ömür Y. S. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2), 1-14.

Paino, H, Azlan T. & Syed Iskandar Zulkarnain Syid I. (2011). Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour. British Journal of Arts and Social Sciences, 1(2), 94-104.

Polat, S. & Ergin A. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. Akademik Bakış Dergisi, (22), 1-19.

Sharma, J. P. & Naval B. (2010). Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India. International Bulletin of Business Administration, (9), 7-19.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönerek Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), 97-102.

Tak, B. & Aydemir Ç. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğin İncelenmesine Yönerek Bir Alan Araştırması. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 10(1), 35-54.

Tumwesigye, G. (2010). The Relationship Between Perceived Organisational Support And Turnover Intentions in A Developing Country: The Mediating Role Of Organisational Commitment. African Journal of Business Management, 4(6), 942-952.

Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. Sayıştay Dergisi, (80), 57-83.

Tutar, H. & Mehmet A. (2011). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OstİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65 (2), 195-218.

Uyguç, N. & Dilek Ç. (2004). DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 91-99.

Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, XLIV(1-2), 195 -222.

Varol, M. (1993). Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş. Ankara: İletişim Fakültesi Yayınları.

Yazıcıoğlu, İ. & İşil G. T. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1), 3-16.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OstİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, (22), 445-458.

Yüksel, Ö. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.